



Memoria Académica

compartimos lo que sabemos

UNLP-FaHCE

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-Sin obras derivadas 2.5



Mesa 27: Contratación, tercerización y subcontratación laboral sobre el trabajo y su precarización. ¿Cómo vivimos y trabajamos hoy?

Trajtemberg, David – DERT-SSPTyEL-MTEySS - dtrajtem@trabajo.gob.ar

Senén González, Cecilia – CONICET-IIGG-UBA - csenen@retina.ar

Borroni, Carla. - DERT-SSPTyEL-MTEySS - cborroni@trabajo.gob.ar

Pontoni, Gabriela A. - Becaria CONICET-IIGG– gabriela.pontoni@conicet.gov.ar

**Representación sindical en los lugares de trabajo:
un análisis del Módulo de Relaciones Laborales¹****Abstract**

El 39% de los asalariados registrados del sector privado de Argentina trabaja en establecimientos en los cuales se ha elegido al menos un delegado sindical. Este mecanismo de democracia por el cual los trabajadores eligen sus representantes ante los empleadores comprende al 14% de las empresas en el ámbito privado.

Estas cifras son superiores a las que se registran en otros países de América Latina, ubicando a Argentina en un lugar privilegiado respecto a la presencia sindical en el lugar de trabajo.

La importancia de la representación sindical en los lugares de trabajo aparece resignificada en el marco de la recuperación del sindicato como actor central en las relaciones laborales. De esta revitalización deriva la motivación principal de este estudio de enfatizar el nivel micro de las relaciones laborales. En este sentido, existe una creciente literatura sobre actividad sindical en la empresa en distintas partes del mundo. En Argentina a partir de 2003 los temas asociados con la representación sindical en la empresa recobran importancia dado que su forma y legitimidad vuelven a ser materia de debate.

En este marco, la investigación se interroga acerca de cuál es el alcance de la representación sindical en el nivel de la empresa o lugar de trabajo. La hipótesis que se plantea en este artículo considera que el marco legal fuerte del modelo sindical tradicional argentino no determina pero sí condiciona lo que sucede en el lugar de trabajo, a partir de lo cual se supone que debiera existir cierta regularidad en la representación en ese nivel. Sin embargo, se encuentra que los factores legales si bien inciden en dicho ámbito de representación conviven con otros que también lo condicionan.

La estrategia metodológica que se ha seguido combina dos métodos estadísticos multivariados de aplicación sucesiva: el análisis factorial (Análisis de Correspondencias Múltiples - ACM) y el análisis de clusters (AC). Los resultados permitieron comparar las diferencias en los

¹ Este trabajo se encuentra en prensa para ser publicado en la revista *Trabajo, Ocupación y Empleo*, editada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

perfiles de los trabajadores y las empresas con el propósito de lograr una tipología que clasifica el alcance de la representación sindical en el lugar de trabajo. Los datos estadísticos utilizados provienen del Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada en 2008 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Introducción

El 39% de los asalariados registrados del sector privado de Argentina trabaja en establecimientos en los cuales se ha elegido al menos un delegado sindical. Este mecanismo de democracia por el cual los trabajadores eligen sus representantes ante los empleadores comprende al 14% de las empresas en el ámbito privado. La primera de las cifras es una estimación en la que coinciden dos encuestas elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS): i) la Encuesta a Trabajadores de Empresas (ETE); ii) y la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). Ambas fuentes de información constituyen un importante insumo para los análisis sobre las relaciones laborales en la Argentina actual.

En estudios anteriores (Trajtemberg, 2009; Trajtemberg y Borroni, 2011) se observó que la presencia de representantes sindicales en el lugar de trabajo difiere sustancialmente por rama de actividad y por tamaño. Como era de esperar a mayor tamaño de empresa (lo que significa mayor aglomeración de trabajadores en el establecimiento), es más importante la presencia de representantes sindicales en el lugar de trabajo.

Estas cifras son superiores a las que se registran en otros países de América Latina, ubicando a Argentina en un lugar “privilegiado” respecto a la presencia sindical en el lugar de trabajo².

La importancia de la representación sindical en los lugares de trabajo aparece resignificada en el marco de la recuperación del sindicato como actor central en las relaciones laborales. Es así que de esta revitalización deriva la motivación principal de este estudio de posarse en un análisis centrado en el nivel micro de las relaciones laborales.

Las relaciones laborales se pueden estudiar desde tres niveles diferentes de análisis: el macro, el meso y el micro. En particular, esta distinción, que obedece a un criterio especialmente metodológico, es abordada por Kochan, Katz y Mc Kersie (1994) quienes diferencian el nivel

² Por ejemplo, en Chile y Brasil no existe presencia sindical dentro del establecimiento. En Brasil solo se encuentra la Comisión de Prevención de Accidentes, de carácter no sindical, compuesta por delegados de personal de seguridad e higiene que solo cumplen la función de prevenir los riesgos de trabajo; esta figura no es asimilable a la del delegado sindical argentino. Además no existe reconocimiento estatal para conformar estos espacios y los delegados no cuentan con garantías propias de la labor sindical (Campos y equipo; 2011).

macro, donde se formulan políticas y estrategias de largo plazo; el meso, nivel en el que tienen lugar la negociación colectiva y las políticas de personal y/o recursos humanos desplegadas por las empresas; y el micro, donde se presentan las relaciones más cotidianas, del lugar de trabajo, entre los trabajadores y la empresa³.

En cuanto al nivel micro algunos autores de la literatura referente que realizaron estudios comparados de las relaciones laborales entre países especialmente de Europa y Norteamérica (Dofour, 2010; Hyman y Gumbrell-McCormik, 2010) sostienen que la construcción (y reconstrucción) de la legitimidad de los sindicatos como organización debería provenir del interior de sus estructuras, lo que compete directamente a la naturaleza de la representatividad. Y es precisamente esta representatividad la que se genera en el nivel de empresa, lo cual le otorga al sistema de relaciones laborales cierta heterogeneidad en el ámbito micro, es decir, en los lugares de trabajo.

Sin embargo, el estudio de las relaciones laborales a nivel micro es un aspecto algo descuidado por la disciplina. Por ejemplo, Valladares señala que este déficit se refleja en el hecho que los estudios están en su mayoría anclados en el análisis de los países más desarrollados, donde los sindicatos a nivel empresa están a menudo eclipsados por fuertes confederaciones. Incluso en América Latina, donde la acción sindical es en su mayoría menos centralizada, la investigación ha tendido a enfatizar en el análisis macro (Levitsky and Way 1998; Burgess 2004, en Valladares, 2011).

En los últimos tiempos ha surgido una incipiente pero creciente literatura sobre sindicalismo a nivel empresa en distintas partes del mundo. En Argentina a partir de 2003 la representación sindical en la empresa recobra importancia dado que su forma y su legitimidad vuelven a ser materia de debate abierto. Muchos son los trabajos que se encuentran en la literatura referidos a los casos paradigmáticos (“Kraft”, “Subtes” y otros conflictos, donde la disputa se centra en la representación colectiva de los trabajadores, y que instalaron también el debate acerca de la naturaleza de la burocracia sindical) o sobre el estudio de casos puntuales tomando como contexto la revitalización sindical post 2003⁴. Otro ejemplo es el de los países de

³ Este abordaje en América Latina es retomado por Dombois y Pries (1998) en una investigación sobre los cambios estructurales de las relaciones laborales en Colombia, Brasil y México, y más adelante en Senén González, C. (2004) al abordar la problemática de la acción sindical, identifica y analiza algunos aspectos cruciales de las relaciones laborales reconociendo tres niveles de análisis diferenciados pero al mismo tiempo articulados: macro (Estado), meso (sectores) y micro (empresas) que preconfiguran el predominio e interacción de tres actores –Estado, sindicato, empresa.

⁴ En esta línea existen experiencias puntuales desarrolladas en el lugar de trabajo. En el sector supermercadista, puede consultarse Abal Medina (2007). Sobre otros sectores de servicios: Abal Medina y Diana Menéndez (2011), Iñigo Carrera, N. y otros (2011) y, Colombo y Nieto (2011). Por otro lado, Basualdo (2010), Lenguita y Montés Cató (2010), Varela (2009) y

Centroamérica en los que recientemente se han realizado varios estudios para explicar los procesos de resurgimiento sindical, en especial como resultado del crecimiento de la inversión extranjera en las zonas francas industriales, y el nivel de análisis micro ha prevalecido (Anner, 2003; Frundt, 2002, citados por Valladares, 2011).

Por lo expuesto, esta investigación busca aportar en esa dirección y se interroga acerca de cuál es el alcance de la representación sindical en el nivel de la empresa o lugar de trabajo. Para ello, se plantea como objetivo general construir una tipología que contribuya a identificar a los trabajadores de las empresas en función de las características que asuma la relación de los sindicatos con los trabajadores y las características estructurales del lugar de trabajo, a partir de la metodología propuesta.

En tal sentido, se utilizan los datos estadísticos provenientes del Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada en 2008 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) se construyeron, por un lado, distintos agrupamientos de empresas (clusters) que en su interior guarden afinidad en un conjunto de características consideradas relevantes para explicar la representación sindical en los lugares de trabajo. Por otro, se compararon las diferencias en los perfiles de los trabajadores de las empresas que integran la muestra del MRL.

En base a lo anterior, a modo de hipótesis, este estudio considera que el marco legal fuerte del modelo sindical tradicional argentino⁵ no determina pero sí condiciona el espacio micro del establecimiento, es decir, el lugar de trabajo. Esto lleva a suponer que frente a un marco legal fuerte debiera existir cierta regularidad en la representación sindical en el lugar de trabajo. Sin embargo, se espera demostrar que los factores legales tienen incidencia en la determinación de la representación sindical en las empresas, pero que además existen otros factores que afectan en mayor o menor medida el grado de inserción de los representantes de los trabajadores en los establecimientos.

Este trabajo se estructura en cuatro partes. En un primer apartado se presentan las principales referencias teóricas respecto a los estudios enfocados en el análisis de las relaciones laborales en el nivel micro, buscando recuperar la mirada del fenómeno a partir de cómo se desarrolla la representación sindical en los lugares de trabajo. En una segunda parte, se describen los

Ventrici (2009), indagan en la activación en los lugares de trabajo en la búsqueda de elementos que permitan identificar los factores que influyen en el surgimiento de un modelo sindical alternativo.

⁵ Las características del modelo sindical tradicional argentino fueron descriptas en Senén González, C., Medwid, B. y Trajtemberg, D. (2011).

debates en Argentina en torno a la representación sindical, desde la perspectiva jurídica y desde la histórica-sociológica. En un tercer apartado se desarrolla la metodología empleada (Análisis de Correspondencia Múltiple y Análisis de Clusters) y las fuentes estadísticas utilizadas. En un cuarto apartado, se muestran los resultados del MRL-EIL 2008 a partir del análisis de clusters y se hace referencia a la negociación colectiva que contiene en sus acuerdos la firma de cláusulas sobre la representación sindical en la empresa. Por último, se esbozan algunas conclusiones sobre la temática buscando establecer algunas líneas futuras de investigación respecto al tema.

1. Referencias teóricas del estudio

La importancia del estudio de las relaciones laborales en el nivel del lugar de trabajo, esto es en el nivel micro, fue desarrollada por Dunlop (1978)⁶ en el libro *Sistemas de relaciones industriales* y luego retomada por el enfoque del análisis estratégico (Kochan, Katz y Mc. Kerise, 1994; Kochan, Piore, y Locke, 1995).

Dicho enfoque ha sido encarado por varios autores estadounidenses -como respuesta a las limitaciones de los enfoques más tradicionales- para explicar algunos de los fenómenos y características actuales de los actores del ámbito de las relaciones industriales (Kochan *et al*, 1994; Kochan *et al*, 1995).⁷ Un elemento central del enfoque es la interacción entre entorno o contexto (que si bien condiciona, no se expresa de manera inmediata ni determina la dinámica de las relaciones laborales) y las opciones estratégicas de los actores (sindicatos, Estado y empresarios) que actúan al interior de los sistemas de relaciones industriales y cuyas acciones repercuten en su estructura y resultados.

Con todo, los sistemas de relaciones industriales se configuran en la articulación entre las fuerzas del contexto, los condicionamientos que emergen de los marcos institucionales, las

⁶ Dunlop describe siete características del lugar de trabajo, del contexto técnico, que influyen en las relaciones laborales: respecto al tipo de lugar de trabajo, se plantea como determinante si es fijo o variable, cuál es la distancia y relación con el lugar de residencia de los trabajadores, si la fuerza de trabajo es estable o variable, cuál es el tamaño del grupo de trabajo; por otro lado, en lo referente al tipo de operaciones laborales, presenta como claves, el contenido de la tarea, los puntos de atención de los actores en el lugar de trabajo y la cantidad de horas de funcionamiento del lugar de trabajo.

⁷ En palabras de los propios autores, se trata de: “...desarrollar una perspectiva más estratégica sobre las relaciones industriales [...] y por lo tanto demostrar que las futuras pautas (patterns) no están inalterablemente predeterminadas por la economía, tecnología o por alguna otra fuerza del entorno [...]. Nuestro argumento central es que las prácticas de las relaciones industriales y sus resultados están moldeadas por las interacciones entre las fuerzas del entorno articuladas con las elecciones estratégicas de los empresarios, los trabajadores, los sindicatos y las decisiones de políticas públicas. Creemos que para entender mejor la naturaleza de esas interacciones, la perspectiva de las elecciones estratégicas permite una mejor comprensión de las organizaciones y los intereses que los actores representan” (Kochan *et al*, 1994).”

estructuras históricas y las opciones estratégicas de los sindicatos, gobiernos/Estado y empresarios.

En tal sentido, como se hizo mención, Kochan *et al* (1994) señalan que las opciones estratégicas de los actores y los resultados en materia de relaciones laborales son fruto de la interacción de tres niveles. El macro, espacio de formulación de políticas y estrategias de largo plazo; el meso, nivel en el que tienen lugar la negociación colectiva y las políticas de personal y/o recursos humanos desplegadas por las empresas; y el micro, donde se presentan las relaciones más cotidianas, del lugar de trabajo, entre los trabajadores y la empresa.

En el cuadro N° 1 se puede ver esquematizado el análisis de las relaciones laborales en esos tres niveles.

Cuadro N° 1: Los tres niveles de actividad de las relaciones laborales

Nivel	Empresarios	Sindicatos	Gobierno
Formulación de políticas y estrategias a largo plazo.	Entrategias de las empresas. Entrategias de inversión. Estrategias de recursos humanos.	Estrategias políticas. Estrategias de representación. Estrategias de organización.	Políticas sociales y macroeconómicas.
Negociación colectiva y política de personal.	Políticas de personal. Estrategias de negociación.	Estrategias de negociación colectiva.	Administración y derecho laboral.
Relaciones en el centro de trabajo entre individuo y organización.	Estilo de supervisión. Participación de los trabajadores, Diseño de puestos de trabajo y organización laboral.	Administración de los contratos. Participación de los trabajadores. Diseño de puestos de trabajo y organización laboral.	Normas laborales. Participación de los trabajadores. Derechos individuales.

Fuente: Kochan, Katz y Mc Kersie (1994).

Los diferentes niveles de análisis permiten observar y analizar las relaciones laborales visualizando el predominio de distintos actores y la naturaleza de sus interacciones. Cabe aclarar, sin embargo, que no siempre los temas y problemas abordados pueden situarse estrictamente en un solo nivel dado que en muchas ocasiones las problemáticas atraviesan transversalmente los tres niveles. El nivel macro⁸ se considera el marco más estable en el que los otros dos tienen lugar, el que establece los lineamientos estructurales de los sistemas de relaciones laborales.

⁸ El nivel macro es el que más ha sido estudiado. Véase para Argentina, Fernández, A. (2005), Marshall, A. (2004), Novick, M. y Catalano, A. M. (1995), y Palomino, H. (1995).

En este trabajo se analiza fundamentalmente el nivel micro, aunque también será ineludible abordar el nivel meso de las relaciones laborales en Argentina, entendiendo que estas son fruto de la interacción de los diferentes niveles por lo que deben ser todos considerados.

2. Los debates sobre representación sindical en Argentina: la perspectiva jurídica y la histórico-sociológica

Al iniciar este trabajo se planteó la pregunta acerca de cómo se desenvuelve la representación sindical en algunos lugares de trabajo. Los debates más visibles en la literatura provienen del derecho del trabajo y de estudios histórico-sociológicos más amplios. A continuación, se presentan brevemente ambos debates.

Los autores que provienen del derecho del trabajo, y por lo tanto pertenecientes al enfoque jurídico sobre la representación sindical, centran su interés básicamente en el cumplimiento de los principios de la libertad sindical emanados de los convenios de la OIT (García, 2012; Tribuzio, 2012) y en los mecanismos democráticos establecidos para la elección de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo (Ruiz y Gambacorta, 2011).

Por su parte, la literatura que sostiene un enfoque histórico-sociológico acerca del fenómeno analiza el devenir de la representación sindical en los establecimientos considerando la perspectiva histórica (Basualdo, 2011), a la vez que plantea una serie de debates respecto a la función de los delegados sindicales, la relación de los delegados con respecto a las bases y a la dirigencia sindical, los conflictos de carácter intra e inter sindical emanados de la representación sindical, identificando, a su vez, los factores que promueven o inhiben la presencia sindical en los lugares de trabajo (Battistini, 2010; Catalano, 1993; Haidar, 2010; Hyman y Gumbrell-McCormik, 2010; Radiccioti, 2011; Santella, 2011).

a. El debate desde el derecho del trabajo

Dentro de la perspectiva jurídica, el eje central de la discusión está puesto en las definiciones de dos conceptos centrales: representación vs. representatividad.

De acuerdo a Ermida (1993) existen diversas definiciones de modelos sindicales y el problema de las diferencias entre los autores radica en los distintos criterios y variables seleccionadas para su análisis. Una de las distinciones básicas para analizar y comparar a los sindicatos son los conceptos de representación y representatividad utilizados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que aplica ciertos criterios universales para el reconocimiento de los sindicatos, buscando garantizar la democracia interna y evitar la discriminación por

motivos sindicales (Ermida, 1993). Esos criterios son el número de afiliados, el número de cotizantes y la audiencia electoral, entre otros.

No obstante, la propia OIT reconoce que estos criterios en ciertas circunstancias son insuficientes para analizar la situación de cada país, lo que lleva a considerar la idea de que la representación es distinta que la representatividad.

El concepto de representación sindical aparece ligado, en general, a los tres criterios enumerados más arriba, pero especialmente a la tasa de afiliación sindical⁹, que supone un dato estadístico, pensado desde un concepto sociológico, pero no jurídico. En tal sentido, la representación sindical se traduce estadística y sociológicamente en el tradicional concepto de tasa de afiliación (Ermida, 1993). En definitiva, continúa Ermida, la representación sindical sugiere dentro del campo laboral la noción civil de representación (actuar en nombre de otro), sumado a que afiliarse al sindicato presume un mandato tácito que transforma al sindicato en representante de cada uno de los afiliados.

Siguiendo con lo postulado por Ermida (1993) la analogía entre lo civil y lo laboral resulta insuficiente dado que, por un lado, la doctrina moderna sostiene que la composición del sindicato no difiere sustancialmente de su base social, y por otro, no siempre el sindicato representa únicamente a sus afiliados. Es decir, representa también a los no afiliados; por ejemplo, un conflicto laboral puede ser llevado a cabo no sólo por los afiliados al sindicato sino también pueden sumarse trabajadores de otros gremios en solidaridad al reclamo. En esa dirección, aparece también la importancia del carácter *erga omnes* que posee la negociación colectiva en Argentina, ya que significa que el sindicato que negocia colectivamente lo hace para el conjunto de los trabajadores, no sólo para los afiliados.

Por estas razones, según Ermida (1993), es que surge la noción de representatividad, como concepto más complejo en tanto construcción social en un determinado contexto político, económico y social. En este sentido, su evolución ha favorecido el creciente papel político-institucional de los sindicatos desplazando el sentido civil de representación, es decir de manera autónoma del derecho laboral.

En síntesis, el concepto de representación alude a la relación entre sindicato y afiliados, mientras que la representatividad se refiere a la relación entre sindicatos y grupo profesional, a la vez que denota dinamismo al ser una construcción social, cambia a lo largo del tiempo en

⁹ La tasa de afiliación sindical se define como la relación entre el número efectivo de afiliados y la población potencialmente a afiliar. Para más detalles consultar Senén Gonzalez, Trajtemberg, D. y B. Medwid (2010).

función de las variaciones estructurales de la economía o de los ámbitos sociales y políticos, por lo cual no puede hablarse de representatividad sindical sólo en función del número de afiliados.

Desde otra perspectiva, García (2012) señala que la representación puede ser ejercida por cualquier sindicato en las funciones que le son propias, en el ejercicio de la autonomía colectiva. En tanto, la representatividad consiste en atribuirle a una o más asociaciones sindicales la capacidad de representar los intereses, no sólo de sus miembros sino de todo un sector profesional. La representatividad constituye el presupuesto necesario que la organización profesional debe poseer para poder ejercer la representación.

García (2012) destaca que en Argentina la representatividad es condición de la representación: debido a la personería gremial, la representatividad se presenta como un atributo indispensable para ejercer la representación.

Por tanto, se puede señalar que para que existan delegados en una empresa tiene que haber un sindicato con representación y para que tenga representación en estos términos tienen que tener -o haber tenido- representatividad para obtener la personería jurídica.

Por lo expuesto, se puede decir que, siguiendo a García (2012), para que los sindicatos puedan representar a sus trabajadores inicialmente deben tener representatividad. Sin embargo, Ermida (1993) contrapone esta visión sosteniendo que ambos conceptos no son estáticos dado que son parte de una construcción social, por lo que aquél sindicato que alguna vez, gracias a ser representativo, tenía la representación de determinado colectivo, no necesariamente sostiene esta característica en el tiempo.

A continuación, a partir de la mirada denominada sociológica-histórica se intenta profundizar sobre este debate buscando mayor claridad.

b. La mirada desde la sociología histórica

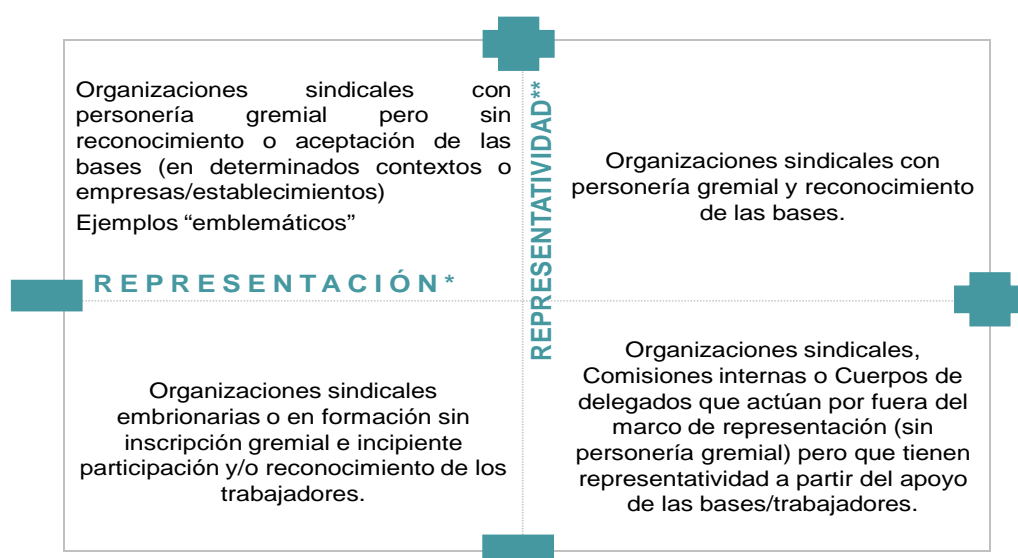
Partiendo de un enfoque sociológico (Battistini, 2010; Drolas, 2004) la distinción entre representación y representatividad se basa en el tipo de reconocimiento: si el reconocimiento del sindicato viene dado por parte del Estado se habla de representación (reconocimiento institucional-legal a través del otorgamiento de la personería gremial); en cambio, si el reconocimiento proviene del colectivo de trabajadores, en otros términos, de las bases, debe asociarse a la noción de representatividad.

Podría incluso afirmarse que ambos conceptos están imbricados entre si y que son en muchas ocasiones difíciles de dissociar, más allá del énfasis que cada estudio le imprima.

En tal sentido, los casos emblemáticos mencionados en la introducción de este trabajo dan cuenta de que no necesariamente ambos conceptos son excluyentes, sin embargo en base a ellos se puede construir la siguiente tipología con la que podrían clasificarse las diferentes organizaciones sindicales, considerando también a los representantes de base, es decir, la comisión interna o cuerpo de delegados de determinado lugar de trabajo.

En el siguiente cuadro se presenta en el eje horizontal la representación sindical medida con un orden creciente de izquierda a derecha. En tanto que en el eje vertical se mide la representatividad sindical también con un orden creciente pero esta vez de abajo hacia arriba.

Cuadro N° 2: Representación vs. Representatividad desde una mirada sociológica



*Reconocimiento Institucionalizado, en Argentina, por el Estado a partir del otorgamiento de la personería gremial, asociado a la cantidad de afiliados de cada sindicato.

**Reconocimiento / Legitimidad de las bases/los trabajadores hacia la organización sindical, Comisión interna o cuerpo de delegados que representa los intereses del colectivo.

Fuente: Elaboración propia.

En el enfoque histórico sociológico, los abordajes principalmente enfatizan los temas vinculados a la identificación de los representados con los representantes y a los factores que incidieron en el desarrollo y expansión de las comisiones internas en los lugares de trabajo en el caso argentino.

Battistini (2010) retoma la definición de representación de Laclau como el proceso por el cual el representante 'sustituye' y al mismo tiempo 'encarna' al representado. Señala que la

distancia entre ambos es innata a la misma lógica de representación y puede ampliarse como producto de la participación de los representantes en las organizaciones sindicales; se entiende así el proceso de burocratización como el establecimiento de una diferenciación y distanciamiento entre quienes ejercen la función de representar y quienes son representados. En todos los casos, existiría tal burocratización en mayor o menor grado. El problema es, entonces, determinar en qué grado esto ocurre: cuanto más amplia es la representación (en tanto número de representados) mayor será la diferencia entre la identidad de la organización y la de cada uno de los miembros del colectivo representados debido a la mayor burocratización del sindicato.

Expuestos estos puntos en términos de representación e identidad, Battistini (2010) afirma que en Argentina el otorgamiento de la personería gremial a algunos sindicatos y la interdicción a la posibilidad que otros ejerzan, en sentido pleno, la función representativa, así como la prerrogativa generada por dicha potestad institucional de la extensión de los beneficios de la negociación colectiva y con ello de la representación del conjunto de los incluidos en ella, potencia el distanciamiento.

En el mismo sentido, Catalano (1993) sostiene que cuanto menor es la distancia entre la identidad de la organización y la del grupo representado, menores serán las contradicciones entre ambos. En el momento en que esta distancia comienza a ser cada vez mayor, las identidades se separan hasta desconocerse. Si en su acción el delegado logra minimizar ese distanciamiento sus lazos con los trabajadores serán estrechos y de ahí surgirá la legitimidad de la representación en el lugar de trabajo.

Por su parte Hyman y Gumbrell-McCormik (2010) señalan que, para el caso de algunos países europeos durante la crisis actual, existe un “abismo” entre los acuerdos a nivel cúpula sindical (política) y las experiencias del día a día en los lugares de trabajo y en la comunidad; critican el sostenimiento de sus alianzas políticas tradicionales dado que dificultan la conexión entre cúpula y base y se cuestionan cuál sería el nuevo rol social de los sindicatos de cara al siglo XXI. Este desafío incluye la posibilidad de rearticular estrategias que trasciendan la representación del lugar de trabajo, buscando nuevas estructuras que reunifiquen los diferentes niveles de las relaciones laborales, y con ello, las estrategias de los diferentes actores¹⁰.

¹⁰ Este fenómeno de alejamiento entre la cúpula y la base se da particularmente en algunos países de Europa que son escenario de la fuerte crisis mundial actual; varias son las diferencias que se encuentran con el contexto argentino actual,

Asimismo, los debates presentes en la literatura histórico- sociológica plantean una perspectiva histórica de la existencia y el desarrollo de las comisiones internas en Argentina.

Las peculiaridades de la presencia sindical en los lugares de trabajo han sido destacadas por autores como James (2010), Torre (1974) y Doyon (1984), referentes en la materia. Por su parte, Santella (2011) aborda el análisis de la representación sindical en los establecimientos y establece que la representación se configura a través de las comisiones internas cuya revitalización en la vida sindical argentina se apoya en las mejoras sustanciales de la actividad socioeconómica post 2003 hasta nuestros días. Según el autor esto ha sido fundamental en el incremento de los debates acerca de la actualidad del modelo sindical y sobre la participación de los trabajadores en el contexto de producción directa. Como introducción al tema de las comisiones internas, cita una tesis de Ceruso sobre la historia de las comisiones internas en Argentina en los años '30, según el cual "los comunistas fomentaron la formación de comisiones internas en los lugares de trabajo como parte de una estrategia general de extender y generalizar un nuevo tipo de sindicalismo moderno e industrial". Luego se enfoca en el período del ascenso del peronismo como motor de la expansión cuantitativa y cualitativa de las comisiones internas, aunque no estuvieran especificadas en el decreto de asociaciones profesionales de 1945. A continuación analiza textos de Gilly y French para determinar que a pesar de la represión antisindical que comienza en el año 1955, la implantación de las comisiones internas y su relación con la estructura sindical se convertiría en un rasgo relativamente permanente de la movilización obrera.

También Basualdo (2010) ofrece una periodización de las comisiones internas que comienza en el decenio del primer peronismo y continúa el debate histórico-sociológico de la representación sindical. Destaca la gran importancia que tuvieron desde sus albores a pesar de las funciones contradictorias inmanentes a su creación, ya que como la historia lo indica, siempre fueron fuente de conflictos de representación con respecto a sus sindicatos y/o frente a los empresarios y el Estado. Esto es así desde el principio, ya que la Ley de Asociaciones Sindicales, obliga a las comisiones internas a estar afiliadas al sindicato con personería, situación ésta que en el devenir económico y político argentino, se fue modificando hasta llegar al conocido fallo ATE¹¹. Para Basualdo, la fuente principal del problema de representación y representatividad hay que buscarla en el efecto disciplinador que tuvieron el

donde la disputa se da en el marco de la organización sindical. Sobre la importancia de este tipo de conflictos en Argentina véase el análisis propuesto por Spaltenberg 2012, publicado en esta misma revista.

¹¹ Sobre el fallo ATE, véase Tribuzio (2012).

desempleo y el subempleo, desde la dictadura militar y especialmente en los años `90, que gestaron una agenda de problemáticas, identidad y formas de lucha diferentes a la pasividad de los sindicatos reconocidos.

En síntesis, en los dos debates sobre representación y representatividad, se concluye que para que los sindicatos puedan representar a sus trabajadores, actual o inicialmente, deben tener representatividad.

En Argentina, la representación sindical viene dada por parte del Estado a partir del otorgamiento de la personería gremial al sindicato que en determinado momento supo tener la representatividad de cierto grupo profesional. Sin embargo, al interpretar los nuevos fenómenos de desarticulación entre base y cúpula sindical (como en los casos emblemáticos de “Kraft”, “Subtes”, entre otros) o lo postulado por Santella (2011) en cuanto al rol de las comisiones internas post 2003 en Argentina, esa lógica se debilita y la representatividad, en tanto reconocimiento de las bases trabajadoras hacia la cúpula sindical, pierde sustento tal como lo interpretan Battistini (2010) y Catalano (1993).

En tal sentido no necesariamente ambos conceptos, representación y representatividad, son excluyentes. Considerando la tipología planteada en este apartado (Cuadro N° 2), se pueden clasificar las diferentes organizaciones sindicales teniendo en cuenta el rol que ejercen los representantes de base de un determinado lugar de trabajo en la representación de los intereses colectivos de un grupo específico de trabajadores.

Con todo, esta desarticulación entre representación y representatividad desafía las estrategias de los actores para construir nuevas estructuras que reunifiquen los diferentes niveles de las relaciones laborales y orientar acciones para lograr mejores resultados en la consecución de los objetivos de representación de los intereses de los trabajadores.

A continuación, se analizan los resultados de la investigación realizada.

3. Metodología y fuente de análisis

a. El Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales (MRL-EIL)

El Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)¹² del año 2008 es el insumo para la presente investigación. La EIL incorporó este Módulo,

¹² La EIL es una encuesta de periodicidad mensual producida por el MTEySS desde el año 1995. Su principal finalidad es la de medir la evolución del empleo asalariado registrado, en cuanto a su nivel y composición, y aportar conocimiento relevante sobre la articulación de la oferta con la demanda de mano de obra. La encuesta está dirigida a establecimientos privados con 10 y más ocupados en los aglomerados urbanos de mayor densidad poblacional del país (GBA, Córdoba,

hasta el momento en tres oportunidades, 2005, 2006 y 2008, incluyendo en el cuestionario de recolección de la información preguntas que cubren la negociación colectiva, la afiliación sindical, la representación sindical en los establecimientos y los conflictos laborales en los lugares de trabajo.

La información relevada de negociación colectiva, afiliación sindical y representación gremial están referidas a un mes puntual; en el caso de los conflictos laborales el período de referencia comprende el año previo a la realización de la encuesta.

En forma periódica, la EIL profundiza sobre aspectos puntuales del empleo privado registrado y/o temáticas relacionadas no incluidas en el cuestionario de aplicación habitual, mediante la incorporación de módulos especiales como el que motiva el presente artículo.

Del universo de asalariados comprendidos en la encuesta un 35% trabajan en grandes establecimientos, de más de 200 empleados, un 33% en empresas medianas y un 31% en pequeñas empresas. En cuanto a la actividad económica, más de un tercio de los asalariados son contratados por empresas de la rama de servicios (17% que se inserta en empresas de servicios sociales y 14% en firmas dedicadas a proveer de servicios a otras empresas); el 23% de los asalariados trabaja en la industria, seguido por el 16% en comercio, y el 11% en transporte.

Respecto a las variables de relaciones laborales, durante 2008 el porcentaje de asalariados comprendidos en convenio para el total de aglomerados considerados en la muestra fue de 82,7%¹³. En este sentido, el 76% de los trabajadores está inserto laboralmente en empresas donde la proporción de trabajadores comprendidos en convenio supera el 75% del plantel.

La tasa de afiliación sindical fue del 37,7%, pero la mitad de los asalariados trabaja en establecimientos donde la afiliación sindical es menor al 25%. Por su parte, entre las empresas que contaban con delegados la tasa de afiliación ascendió al 49,4%, mientras que para las empresas sin delegados fue de sólo el 30,3%. Con respecto a la representación sindical en la empresa, si bien 14,2% de las empresas declaró contar con al menos un delegado gremial, el porcentaje de trabajadores comprendidos en estas empresas sube al 39%. Esta diferencia de

Rosario, Mendoza, Tucumán). La encuesta releva mensualmente la información del empleo en más de 1.500 empresas del sector privado, no primario, representativas de un universo de aproximadamente 50.000 empresas y 2,5 millones de asalariados. Las 1.500 empresas incluidas en la muestra fueron seleccionadas con un procedimiento aleatorio simple, previa estratificación por tamaño del establecimiento, rama de actividad y aglomerado.

¹³ Este porcentaje se ha mantenido en niveles altos y similares a las dos mediciones anteriores (2005 y 2006).

magnitud en los indicadores reseñados reconoce como causa explicativa el tamaño de las organizaciones.

En las empresas grandes, la presencia de la representación sindical es más frecuente que en las pequeñas y medianas. Este resultado sería un indicio de que los sindicatos encuentran mayores dificultades para organizarse en los establecimientos de menor tamaño. Efectivamente, en las pequeñas empresas el porcentaje de trabajadores en empresas con delegados es de 11%, en las medianas de 32% y en las grandes alcanza el 70%.

La rama de actividad es también una variable decisiva para analizar la afiliación y la representación sindical. De forma muy sintética, las ramas de la industria y del transporte presentan un mejor desempeño en materia de tasa de afiliación sindical y una mayor inserción de los delegados gremiales en los establecimientos.

Por último, solo el 15% de los trabajadores tuvieron en su establecimiento algún conflicto colectivo durante el año (2008). En síntesis puede decirse que el asalariado típico representado en la encuesta pertenece a una empresa de la rama servicios, está bajo convenio colectivo aunque no están afiliados a ningún sindicato, tampoco está representado por un delegado sindical y es poco probable que tenga un conflicto laboral de carácter colectivo en su establecimiento.

b. El diseño y la metodología de la investigación¹⁴

El objetivo general de este estudio es contribuir al conocimiento de la representación sindical en el lugar de trabajo a partir de datos estadísticos provenientes del MRL de la EIL en el 2008. A tales efectos, se construyeron distintos agrupamientos de empresas que en su interior guarden afinidad en un conjunto de características consideradas relevantes para explicar la representación sindical en los lugares de trabajo.

Por otro lado, se plantea como objetivo caracterizar los diferentes perfiles de trabajadores, de puestos de trabajo y de empresas que conforman cada uno de los grupos.

La estrategia metodológica que se ha seguido combina dos métodos estadísticos multivariados de aplicación sucesiva: el análisis factorial (Análisis de Correspondencias Múltiples - ACM) y el análisis de clusters (AC). Este enfoque de aplicación de técnicas multivariadas en dos etapas registra algunos antecedentes en el campo de las relaciones laborales (Alós *et al*, 2009; Bélanger *et al*, 2009; Waisgrais, 2005) tanto como en otras disciplinas de las ciencias sociales

¹⁴ Para una mayor explicación de la metodología ver el Anexo metodológico.

(Colafranceschi, 2011; Fachelli, 2009; Peña *et al*, 2007; Rodríguez González y Molina, 2008; Rueda Varon *et al*, 2011).

La elección de técnicas multivariadas (en vez de los análisis bivariados comúnmente utilizados¹⁵) tiene la ventaja de analizar las relaciones estadísticas a partir de un conjunto de variables que, a priori, en función de la teoría, el investigador puede identificar ejerciendo alguna influencia sobre el fenómeno que se propone estudiar.

c. Selección y clasificación de las variables

Para armar una tipología del alcance de la representación sindical en los lugares de trabajo se seleccionaron las variables en base a dos criterios: i) el consenso en la literatura respecto al fenómeno estudiado; ii) la disponibilidad de datos en el MRL de la EIL.

En ese sentido, las variables seleccionadas fueron agrupadas en dos grandes grupos: i), las estructurales, que son seleccionadas siguiendo el criterio de estratificación de la muestra: ii) y las de relaciones del trabajo, que son variables aleatorias derivadas de la realización de la encuesta:

- Variables estructurales:

- Rama de actividad económica (15 categorías)¹⁶: 1) Industria de la alimentación; 2) Industria textil; 3) Industria de la madera; 4) Industria química; 5) Industria metalúrgica; 6) Energía; 7) Construcción; 8) Comercio; 9) Gastronomía; 10) Transporte; 11) Establecimientos financieros; 12) Servicios empresarios; 13) Servicios sociales; 14) Servicios culturales; 15) Servicios personales.
- Tamaño del establecimiento (3 categorías): 1) Menos de 50 empleados; 2) De 51 a 200 empleados; 3) Más de 200 empleados.

- Variables de relaciones laborales¹⁷:

- Presencia de delegados (2 categorías): 1) Sí; 2) No.
- Cobertura de la negociación colectiva¹⁸ (3 categorías): 1) Hasta 50%; 2) De 51% a 75%; 3) Más de 75%.

¹⁵ El análisis bivariado de un conjunto importante y significativo de datos y de variables con el provisto por los resultados del MRL de la EIL no alcanza para comprender y tener una visión global del fenómeno estudiado.

¹⁶ La variable de rama de actividad ha sido recodificada para reducir el número de categorías, con la finalidad que los resultados sean más estables.

¹⁷ Las variables de cobertura de la negociación colectiva y tasa de afiliación sindical se han convertido en categóricas agrupando los valores originales en categorías predeterminadas.

- Afiliación sindical¹⁹ (3 categorías): 1) Hasta 25%; 2) De 26 a 50%; 3) Más de 50%.
- Conflictos laborales²⁰ (2 categorías): 1) Sí; 2) No.

4. Resultados del análisis de correspondencia múltiple y del análisis de cluster²¹

Las seis variables utilizadas originalmente (dos estructurales y cuatro de relaciones laborales) fueron reducidas a dos factores empleando la técnica de ACM²². Como se ha señalado, estos dos factores se determinan como combinaciones lineales de las variables originales.

El primer eje factorial contiene información de las variables “presencia de delegados”, “tamaño” y “conflictos” que son las variables que más inciden en la construcción de este factor. En tal sentido, en un lado del plano factorial se ubican próximas las categorías que representan a las grandes empresas, con delegados gremiales y que estuvieron involucradas en conflictos laborales.

Por su parte, las variables de “cobertura”, “afiliación” y “rama” son las variables que más información aportan en la conformación del segundo factor. Este factor indica que en el otro segmento del eje se concentran las empresas con una reducida cobertura de la negociación colectiva, con baja afiliación sindical de los trabajadores y que la actividad principal fundamentalmente es la prestación de servicios.

En definitiva, el ACM ha permitido reducir el conjunto de información primitivo, al pasar de la administración de seis variables a una síntesis compuesta por dos factores. Éstos corresponden a la construcción de variables ficticias que tienen asignado un puntaje con una unidad de medida homogénea, que será empleada a continuación para la construcción de los grupos con el procedimiento de AC. Empleando el método de *k-medias* se dividió a la población en tres grupos, número de categorías definido arbitrariamente, pretendiendo que cada grupo presente características homogéneas en su interior pero heterogéneas entre ellos.

¹⁸ La tasa de cobertura de la negociación colectiva muestra la proporción de trabajadores comprendidos en convenios colectivos, siendo un indicador de la dimensión que toma la determinación colectiva de los salarios y de las condiciones laborales en el mercado de trabajo.

¹⁹ La tasa de afiliación sindical indica la proporción de asalariados que están sindicalizados, es decir la proporción que se encuentra afiliada a una organización sindical.

²⁰ La variable conflicto laboral refiere al involucramiento en algún grado de algún conflicto laboral colectivo en el establecimiento, con o sin paro.

²¹ Para caracterizar a los trabajadores pertenecientes a los grupos de empresas se construyó un ponderador que considera tanto el factor de expansión de la muestra de las empresas de la EIL como el peso del empleo de cada empresa.

²² Estos dos factores en conjunto explican cerca del 60% de la varianza total (33% el primer factor y 27% el segundo factor).

Cuadro N° 3: Características de los trabajadores de los tres grupos según las variables estructurales y de relaciones laborales (en %)

Variables		Categorías	Grupos			Total
			RS mediada por instituciones	RS Consolidada	RS debil	
Variables estructurales	Rama de actividad económica	Industria de la Alimentación	5%	10%	4%	6%
		Industria Textil	9%	0%	0%	4%
		Industria de la Madera	3%	2%	2%	2%
		Industria Química	1%	13%	4%	6%
		Industria Metalúrgica	12%	3%	1%	5%
		Energía	1%	0%	0%	0%
		Construcción	16%	12%	1%	9%
		Comercio	24%	9%	12%	16%
		Gastronomía	9%	0%	0%	3%
		Transporte	7%	24%	4%	11%
		Establecimientos Financieros	0%	4%	2%	2%
		Servicios Empresarios	6%	3%	32%	14%
		Servicios Sociales	4%	10%	36%	17%
		Servicios Culturales	1%	7%	1%	3%
		Servicios Personales	2%	1%	0%	1%
	Tamaño del establecimiento	Menos de 50 empleados	59%	3%	26%	31%
		De 51 a 200 empleados	28%	25%	46%	33%
		201 y más empleados	13%	73%	28%	35%
Variables de relaciones laborales	Presencia de delegados	Sí	27%	93%	8%	39%
		No	73%	7%	92%	61%
	Cobertura de la negociación colectiva	Hasta 50%	0%	5%	36%	14%
		De 51% a 75%	1%	21%	11%	10%
		76% y más	99%	74%	53%	76%
	Afiliación sindical	Hasta 25%	29%	29%	91%	51%
		De 26 a 75%	9%	58%	9%	23%
		76% y más	62%	13%	0%	26%
	Conflictos laborales	Sí	2%	48%	2%	15%
No		98%	52%	98%	85%	
Total			100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a MRL-EIL 2008.

Como resultante de la composición de cada grupo surge una tipología de trabajadores de empresas que se diferencian por el alcance que tiene la representación sindical en el lugar de trabajo (Cuadro N°3).

Grupo 1: Representación sindical mediada por instituciones (RS Mediada por instituciones)

Este grupo concentra el 36% de los asalariados, en su mayoría (59%) trabajan en empresas pequeñas (con menos de 50 trabajadores), pertenecen al sector comercio (24%), a la

construcción, a la gastronomía, así como también, en menor medida, a la industria metalúrgica y textil.

Son empresas que por lo general tienen a todo su personal comprendido en convenio colectivo, seguramente por la menor incidencia en las dotaciones de los puestos jerárquicos, y la tasa de afiliación sindical es elevada (mayor al 75%). Los trabajadores de este grupo de empresas no tienen representantes sindicales y en casi la totalidad de ellas no se registraron conflictos colectivos.

Grupo 2: Representación sindical consolidada (RS Consolidada)

Este grupo comprende otro 36% de los asalariados, que trabajan en su mayoría en grandes establecimientos (73% en firmas de más de 200 empleados). Respecto a la rama de actividad, un cuarto del empleo pertenece al transporte, siendo la principal rama, seguida por construcción, industria química y de la alimentación.

El 74% de los trabajadores del grupo trabaja en empresas donde la cobertura de la negociación colectiva es alta. Respecto de la tasa de afiliación, más de la mitad de los asalariados se inserta en establecimientos donde se presentan niveles medios en lo que se refiere a la dotación afiliada a un sindicato. No obstante la presencia sindical en este grupo es fuerte: el 93% de los trabajadores tiene delegados en el establecimiento, siendo este el único grupo en que tiene lugar esta característica. Por último, son empresas más propensas a la manifestación del conflicto laboral colectivo.

Grupo 3: Representación sindical débil (RS Débil)

Los trabajadores de este grupo representan el 28% restante del empleo, prestan tareas en empresas de tamaño mediano de las ramas de servicios empresariales y servicios sociales, y también en comercio. Estas ramas de actividad constituyen el núcleo de la subcontratación de servicios y actividades secundarias de firmas industriales y comerciales (tales como seguridad, maestranza, etc.) e instituciones de educación privada.

La cobertura de la negociación colectiva se presenta segmentada entre empresas que tienen a todo su personal comprendido en un convenio colectivo y las que dejan a la mayoría del personal al margen de esta institución colectiva. La tasa de afiliación suele ser muy baja, su personal prácticamente no está sindicalizado. Esta condición con respecto a la afiliación puede ser asociada a la ausencia de delegados gremiales en los establecimientos. Por último, no existe manifestación visible del conflicto laboral colectivo en estos establecimientos.

En resumen, los trabajadores del grupo RS Consolidada se destaca por la fuerte presencia de representantes sindicales en sus lugares de trabajo; en el grupo RS Mediada por instituciones, los asalariados no cuentan con delegados del personal, pero sí alta cobertura y afiliación; y por último, en el tercer grupo, RS Débil, las empresas no cuentan con delegados, la afiliación es baja y la cobertura mediana y baja.

Esquemáticamente, se presentan las principales características de los grupos en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 4: Resumen de las principales características de los trabajadores de los tres grupos según las variables estructurales y de relaciones laborales (en %)

Variables		Grupos		
		RS Mediada por instituciones	RS Consolidada	RS Débil
Variables estructurales	Rama de actividad económica	Comercio, construcción, industria metalúrgica y textil, gastronomía	Transporte, construcción, industria química y de alimentación, servicios sociales	Servicios sociales y empresarios, comercio
	Tamaño del establecimiento	Pequeñas	Grandes	Medianas
Variables de relaciones laborales	Presencia de delegados	No	Sí	No
	Cobertura de la negociación colectiva	Alta	Media y alta	Media y baja
	Afiliación sindical	Alta	Media	Baja
	Conflictos laborales	No	Sí	No

Fuente: Elaboración propia.

Por último, si se toma la Base de Acuerdos y Convenios Colectivos homologados, de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS es posible analizar la negociación colectiva teniendo presente la caracterización hecha a partir del estudio de clusters, considerando la negociación o no de cláusulas referentes a la representación sindical en los lugares de trabajo.

Si se considera como unidad de análisis los sindicatos, el 34% de estos negoció alguna cláusula de este tipo entre 2007 y 2011. Del total de acuerdos que negocian cláusulas de este tipo, el 26% pertenece a las ramas industriales, el 25% a la rama de energías y el 17% al transporte.

De esta manera se constata que son las empresas del Grupo de RS Consolidada las que negocian estas temáticas, por lo cual se verifica una vez más la caracterización realizada a partir del análisis de clusters.

5. Reflexiones y conclusiones finales

El objetivo de este trabajo ha sido construir una tipología que contribuya a identificar a los trabajadores de las empresas en función de las características que asuma la relación de los sindicatos con aquellos y las características del lugar de trabajo, a partir de la metodología propuesta.

En primer lugar, se ha señalado la importancia del estudio de las relaciones laborales en el lugar de trabajo (nivel micro) según el marco analítico desarrollado por el enfoque de las opciones estratégicas. Esto permite reflexionar acerca del nivel micro de análisis de las relaciones laborales, pero sin desatender la interrelación con los niveles macro y meso, considerando que estos últimos influyen en las decisiones estratégicas que toman los actores de las relaciones laborales en determinado momento y espacio.

Los debates en el campo del derecho del trabajo, y otro tanto con los abordajes sociológicos e históricos, hacen hincapié en la noción de representación sindical, en particular en el caso de Argentina. Estos debates se encargan de distinguir desde donde emana la fuente de poder de la que disponen los sindicatos. A tal fin reconocen que si la representación sindical proviene del Estado se está en presencia de representación en sentido estricto, es decir, un reconocimiento legal a determinados sindicatos que se concreta con el otorgamiento de la personería gremial. Por el contrario, si ese poder proviene del reconocimiento del colectivo de trabajadores representados debe asociarse a la noción de representatividad. El caso ideal se presenta cuando coincide en el mismo espacio y tiempo la representación con la representatividad en la figura de un mismo sindicato.

En este sentido, las relaciones laborales en la empresa son indagadas con un enfoque cuantitativo desde un punto de vista multidimensional, en vez de concentrarse en un aspecto particular de las asociaciones entre dos dimensiones. Este enfoque combina dos métodos estadísticos multivariados de aplicación sucesiva: el análisis factorial (ACM) y el análisis de clusters (AC), resultando ambos estadísticamente complementarios.

Este estudio se realizó a través de dos grupos de variables: las estructurales (rama de actividad y tamaño del establecimiento) y las de relaciones laborales (presencia de delegados en las empresas, cobertura de la negociación colectiva, afiliación sindical y conflictos laborales).

A tales efectos, utilizando el MRL de la EIL (2008), se construyeron tres grupos de trabajadores de empresas (clusters) que resultan homogéneos en su interior en las características consideradas relevantes para explicar la representación sindical en los lugares de trabajo. Una vez contruidos estos grupos, se identificaron los rasgos salientes que componen cada grupo, cada uno de los cuales manifiestan diferentes alcances de la representación sindical en los lugares de trabajo.

El primer grupo, que se ha calificado de representación sindical mediada por instituciones, está compuesto por empresas cuyos trabajadores no cuentan con delegados sindicales, pero cuyas empresas presentan a todo el personal comprendido en convenios colectivos, una alta tasa de afiliación y una menor propensión a que se desarrollen conflictos laborales.

El segundo grupo, denominado de representación consolidada, se destaca por un muy alto porcentaje de trabajadores que tienen representación sindical en el establecimiento (93%) y abarca empresas que cuentan con mayores posibilidades de que se desarrollen conflictos laborales colectivos. Además, los trabajadores están en su mayoría dentro de convenios colectivos y la afiliación es alta.

Por último, el tercer grupo, que se ha denominado de representación débil o limitada, está compuesto por firmas pequeñas, de servicios personales o empresariales, posiblemente algunas de estas subcontratistas. La tasa de afiliación es muy baja. Las empresas que pertenecen a este grupo no cuentan con delegados y el conflicto laboral no es visible.

A partir de lo expuesto nuestra hipótesis se constata, es decir, el marco legal fuerte del modelo sindical tradicional argentino no determina pero sí condiciona el espacio micro del establecimiento, es decir, el lugar de trabajo. Tal como se ha planteado, no se evidencia un determinismo legal, ya que no se ha comprobado que exista tal regularidad. Cada grupo de empresas identificado posee características propias y específicas ligadas a otros factores que van más allá de lo estrictamente legal.

No obstante lo anterior, más allá de estas heterogeneidades a nivel del lugar de trabajo, es de destacar que el marco institucional del sistema de relaciones laborales argentino garantiza que en el grupo de representación sindical mediada por instituciones los trabajadores, a partir del efecto *erga omnes* de la negociación colectiva, accedan a beneficios similares a los que poseen los trabajadores que sí cuentan con algún tipo de representación sindical en sus lugares de trabajo.

Por último, a partir de lo analizado en este trabajo -exploratorio sobre la temática- se abren tres líneas de investigación a futuro. La primera de índole teórico, que consiste en profundizar los estudios, alcances y fundamentalmente significados de la acción sindical en los lugares de trabajo. La segunda línea de trabajo, se asocia con un avance cuantitativo, analizando la ETE (Encuesta a Trabajadores de Empresas), cuya unidad de análisis son los trabajadores y no las empresas, a partir de la tipología de clusters construida. Así, se pretende estudiar otras características de estos grupos, como por ejemplo las condiciones de trabajo. Por último, desde una mirada más cualitativa se profundizará, a partir de entrevistas, acerca de las estrategias de los sindicatos en los lugares de trabajo, en especial de los propios delegados de empresa.

Anexo metodológico

El análisis de correspondencias múltiples y el análisis de clusters

En primer lugar, el Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) es una técnica aplicada al análisis de variables categóricas (Fachelli, 2009) con el fin de reducir la información contenida dentro de cada una de ellas, es decir, permite sintetizar la información original en una menor cantidad de variables (Waisgrais, 2005). Los resultados del ACM indican de qué manera las categorías en las que se dividen las variables se relacionan entre sí (Fachelli, 2009).

Las nuevas variables construidas mediante la aplicación del ACM (los factores) al ser combinaciones lineales de las variables originales recogen gran parte de la información. Si dos o más variables están relacionadas de alguna manera, el ACM sintetiza la información que contienen en una sola variable. De esta manera se puede trabajar con un número más limitado de variables sin sufrir una pérdida considerable de información.

Las distancias entre los puntajes asignados a los individuos en un plano factorial son interpretadas como medidas de semejanza en el espacio original (Ramírez *et al*, 1997). Asimismo, categorías próximas de distintas variables en un plano factorial indica que estas características están correlacionadas en la población, es decir, probablemente se deba que están caracterizando a los mismos casos (por ejemplo, si empresa grande de la variable “tamaño” y empresa con delegados gremiales de la variable “representación sindical” tienen puntajes similares aparecerán muy próximas en el plano factorial).

Además, cada variable original contribuye con distinto grado de aporte a la formación del eje factorial. Si una variable determinada ejerce una gran influencia en la construcción del nuevo eje factorial, se dice que resume en gran medida la información proveniente de dicha variable.

En segundo lugar, se realiza una segmentación de las empresas empleando el análisis de cluster (AC) en base a los factores obtenidos en el ACM. El AC es una técnica que permite clasificar a un conjunto de individuos en un número limitado de grupos mutuamente exhaustivos que presenten una fuerte homogeneidad en su interior y una gran heterogeneidad entre los grupos. En este sentido, el AC es clasificado en el grupo de procedimientos de análisis multivariante que resumen información con respecto a la matriz de datos originales, lo que facilita la interpretación de las relaciones que se establecen entre las variables.

El análisis de conglomerado requiere operacionalizar la distancia entre individuos definiendo una medida estadística que definirá la pertenencia de cada individuo a un grupo. Se aplica el

método no jerárquico de k-medias que consiste en definir *a priori* por el investigador la cantidad de grupos en que se va a dividir la población objetivo.

En el caso aquí planteado, el objetivo del análisis de cluster es construir una tipología que contribuya a identificar a las empresas en función de las características que asuma la relación de los sindicatos con los trabajadores y con ellas en los centros de trabajo, a partir de las dimensiones consideradas.

La construcción de tipologías facilitará la explicación de diferentes fenómenos concernientes a la representación sindical a partir de la identificación de grupos de empresas homogéneas de acuerdo con las dimensiones o categorías del análisis.

Según Alós *et al* (2009) el enfoque que combina las técnicas de ACM y de AC contempla iniciativas de los métodos de investigación de carácter inductivos y deductivos. En primer lugar, la combinación de métodos tiene un importante matiz inductivo porque a partir de las regularidades que aporta la información ayuda a definir conceptos útiles para la construcción de nueva teoría. En segundo lugar, y en forma simultánea, puede ser considerada un método deductivo porque las variables o dimensiones utilizadas en el análisis tienen una importante base proveniente del marco teórico seleccionado.

El principal argumento para articular los dos métodos reside en la dificultad de interpretación de los resultados provenientes del ACM, por lo que resulta necesario recurrir a otros métodos estadísticos complementarios (Ramírez et al, 1997) que contribuyan a procesar y a simplificar el análisis de la información. El estudio de cluster se alimenta de los puntajes factoriales y no de los valores de las variables originales lo que le aporta una serie de ventajas: manejo de un reducido número de variables, igualdad de unidad de medida de los puntos factoriales y no correlación entre los ejes factoriales (Díaz de Rada Igúzquiza, 1998).

Ambos enfoques resultan estadísticamente complementarios colaborando en el estudio de las relaciones laborales en la empresa desde un punto de vista multidimensional, en vez de concentrarse en un aspecto particular de las asociaciones entre dos dimensiones. Las técnicas empleadas contribuyen al análisis reduciendo la matriz de información original de la que se dispone.

Bibliografía

Abal Medina, P. (2007) “El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina”, Revista Mexicana de Sociología, Nro. 4, México.

Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (comp.) (2011) Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente, Editorial Imago Mundi, Buenos Aires.

Alós R., Jódar P., J. Martí, A. M. Artilles y L. Ortiz (2009) “Diversity in trade union membership: a typology based on the study of a Spanish trade union”, en *Industrial Relations Journal* 40:2, Oxford, USA.

Basualdo, V. (2010) Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad, Instituto de Estudios y Capacitación.

Battistini, O. (2010) “El modelo sindical en crisis. Tiempos de cambio para nuevas estructuras”, Serie documentos de debate, CEFs-feTiA-CTA, Buenos Aires.

Bélanger, J., C. Lévesque, P. Jalette y G. Murray (2009) “Discretion in Employment Relations Policies among Foreign-Controlled Multinationals in Canada”, *Proceedings of the 15th World Congress of the International Industrial Relations Association*, Sydney.

Campos, L. y equipo (2011) Representación de los trabajadores en los lugares de trabajo. Un estudio comparado: Argentina, Brasil, España e Italia, en 10º Congreso de ASET, Buenos Aires.

Catalano, A. (1993) “La crisis de la representación en los sindicatos. Del esencialismo de clase a la función comunicativa”, en revista Nueva Sociedad N° 24, marzo/abril.

Colafranceschi, M., Peyrou M. y M. Sanguinetti (2011) “Pobreza multidimensional en Uruguay: una aplicación de técnicas multivariadas”, en revista Quantum vol. VI N° 1, Uruguay.

Colombo, G. y Nieto, A. (2009), “Aproximación a las formas de la lucha obrera en la industria de la pesca, Mar del Plata 1997-2007, Labor Again Publications, number de febrero de 2008, International Institute of Social History.

Del Bono, A. y Henry, L. (2008) “La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los call centers de servicios para exportación en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, II Época, Año 13, Número 20, Venezuela, pp. 7-32.

Díaz de Rada Igúzquiza, V. (1998) “Diseño de tipologías de consumidores mediante la utilización conjunta del Análisis Cluster y otras técnicas multivariantes”, en revista Economía Agraria N° 182, enero-abril, Navarra, España.

Dombois, R. y Pries, L. (1998) "Un huracán devastador o un choque catalizador?. Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 4, N° 8, Brasil.

Doyon, L (1984) “La organización del movimiento obrero peronista 1946- 1955” en *Revista Desarrollo económico*, Vol.24, N°94 (jul-sep., 1984), Buenos Aires.

Drolas, M. (2004) “Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación”, en Battistini, O. (comp) “El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores”, Buenos Aires, Prometeo.

Dufour, C. y A. Hege (2010) *The legitimacy of collective actors and trade union renewal* Summary en Revisé Rethinking collective representation: introduction.

Dunlop, J. (1978), *Sistemas de Relaciones Industriales*, Ediciones Península, España.

Ermida, O. (1993) *Curso Introductorio de Relaciones Laborales*, Uruguay.

Fachelli Oliva S. (2009) “Nuevo modelo de estratificación social y nuevo instrumento para su medición. El caso argentino”, tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España.

Fernández, A. (2005) (comp.) *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Ed. Prometeo.

García A. (2012) *El encuadramiento sindical, un conflicto intersindical por la representación de los trabajadores de la empresa*. Documento de trabajo para seminario ASET-fundación Ebert, mimeo.

Haidar, J. (2010) Gramsci y los consejos de fábrica. Discusiones sobre el potencial revolucionario del sindicalismo, en *Trabajo y Sociedad* N° 15, vol. XIV, Otoño 2010, Santiago del Estero, Argentina.

Hol-Detlev Kohler y Artiles M. (2009) *Manual de la sociología del Trabajo y de las relaciones laborales*, Editorial Delta, 3era. Edición.

Hyman, R. y Gumbrell-McCormik, R. (2010) Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible? En: *European Review of labour and research*, n°16:315. Sage Pubs, London.

Kochan, T., Katz, H. y Mc Kerise, R. (1994), *La transformación de las relaciones laborales en Estados Unidos*. Colección Economía y Sociología del Trabajo, Nro. 65, Ministerio de Trabajo, España.

Iñigo Carrera, N. (director) y otros (2011) *Sindicatos y Desocupados en Argentina. 1930/1935 y 1994/2004*. Cinco estudios de caso, Ed. PIMSA, Buenos Aires.

James, D. (2010) *Resistencia e integración: El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. - 2ª ed., Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores.

Lenguita, P. y Montes Cató, J.S. (comp.) (2009) *Resistencias laborales. Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina*, Ed. Picaso-Insumisos, México.

Locke, R., Kochan, T. y Piore, M. (1995) *Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional*. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 114. Nro.2.

Marshall, A. (2004) *Labour Market Policies and Regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and Impacts*, prepared for the ILO's project on Employment Challenges in Argentina, Brazil and Mexico.

Marshall, A. y Perelman, L. (2007) “Estrategias sindicales de afiliación: análisis exploratorio”. Presentado al 8vo Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo ASET, Buenos Aires.

Miguélez F. (1999) *Presente y futuro del sindicalismo en España*, en *Las relaciones de empleo en España*, coordinado por F. Miguélez y C. Prieto. Siglo XXI. Madrid.

Novick, M. y Catalano, A. M. (1995) “Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos”. *Revista de Trabajo*, Ministerio de Trabajo, Año 2, Nro. 8, Argentina.

Palomino, H. (1995) Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina, en *La Nueva Matriz Política Argentina*, Carlos Acuña (comp.), Ed Nueva Visión.

Peña, F., Sinha S. y L. A. Nava Puente (2007) “Modelo de regresión logística multinomial y análisis de correspondencias múltiple: un estudio de la siniestralidad en el IPP-ULA”, en *Actualidad contable Faces*, enero/junio, año/vol. 10, N° 014, Universidad de los Andes, Merida, Venezuela.

Radicioti, L. (2012) ¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades, en *Trabajo y Sociedad* N° 18, vol. XV, Verano 2012, Santiago del Estero, Argentina.

Ramírez, G., Carmadiel, A., Vazquez, M., L. Montero y I. Lugo (1997) “Una estrategia multivariante para el estudio de la pobreza”, en *Revista Venezolana para el análisis de la coyuntura*, vol. III, N°1, Caracas.

Rodríguez González P. y O. Molina (2008) “El comportamiento turístico de los españoles. Segmentación en función de criterios objetivos específicos”, en publicación del VI congreso Internacional, Asociación Mediterránea de Sociología del Turismo”, Granada.

Rueda Varon, M. J., L. M. Moya y M. A. Silva (2011) “Aplicación de técnicas multivariadas en perfilación y segmentación”, en revista *Universitas Scientiarum*, vol. 16 N° 3, Colombia.

Ruíz, A. y M. Gambacorta (coord.) (2011) “Régimen electoral sindical. Análisis y propuestas”, editorial Punto de Encuentro, Buenos Aires.

Santella, A. (2011) De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones, Ciclo de Seminarios: El modelo sindical en debate, ASET, Fundación Ebert, Buenos Aires.

Senén González, C. (2004) “Relaciones laborales, desregulación y modernización en los sectores de Telecomunicaciones, Agua y Saneamiento y Gas. El caso de Argentina (1990-2002)” Tesis de Doctorado. Inédito.

Senén González, C., Aspiazu, E. y Waisgrais, S. (2007) “La encuesta de trabajadores de empresas”, en *Revista Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudio* N° 6, MTEySS, Buenos Aires.

Senén González, C., Trajtemberg, D. y B. Medwid (2010) “Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina. Evidencias de una encuesta a empresas”, *Revue Trimestrelle Relations Industrielles / Industrial Relations*, volume 65-1.

Senén González, C., Medwid, B. y D. Trajtemberg (2011) La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales; en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* N° 25.

Torre, JC (1974) La democracia sindical en Argentina, en *Revista Desarrollo económico*, Vol. 14, N° 55 (oct-dec.1974, Buenos Aires.

Trajtemberg, D. (2009) “El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial”, en *Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudios Laborales* N° 8, MTEySS, Buenos Aires.

Trajtemberg, D y C. Borroni (2011) “Representación Sindical en los Establecimientos y Brecha Salarial” en colaboración con David Trajtemberg, en Novick, M. y Villafañe, S. (eds.) “Distribución del ingreso. Enfoques y políticas desde el sur”.

Tribuzio, J. (2012) ¿Un nuevo modelo sindical argentino?”, ponencia presentada en el “XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AADTySS), Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 10, 11 y 12 de mayo de 2012.

Valladares, I. (2011) *Industrial Relations after Pinochet. Firm Level Unionism and Collective Bargaining Outcomes in Chile*, Peter Lang, Germany.

Varela, P. (2008) “Rebeldía fabril. Lucha y organización de los obreros de FATE”. Instituto del Pensamiento Socialista “Karl Marx”. I Jornadas Internacionales de Investigación y Debate Político.

Ventrici, P. (2009) “Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires”. Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, CEIL-PIETTE de CONICET, Universidad de Buenos Aires.

Waisgrais, S. (2005) “Características del empleo asalariado registrado: un análisis multivariante”, en *Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudios Laborales* N° 7, MTEySS, Buenos Aires.